

INICIAR SESIÓN

NUESTROS PLANES

TODOS LOS
CURSOS

FORMACIONES

CURSOS

PARA
EMPRESAS

ARTÍCULOS DE TECNOLOGÍA

Neurodiversidad en las organizaciones



Priscila Stuari

17 de Marzo



Autoras: Priscila Stuari, Patrícia Bae y Aline Roque Klein

La comunicación es una de las habilidades más importantes que un ser humano puede desarrollar. Es a través de ella que podemos relacionarnos, satisfacer nuestras

necesidades personales, aprender y compartir conocimientos. Según Harari (2017), fue principalmente esta habilidad la que proporcionó al homo sapiens la capacidad de organizarse socialmente y evolucionar.

Actualmente, la comunicación sigue siendo una de las habilidades más valoradas, especialmente en el mercado laboral. Es la base de la colaboración, que fomenta el desarrollo y la implementación de nuevas ideas, así como mejora la resolución de problemas. ¿Entendemos un poco mejor acerca de la comunicación?

COMUNICACIÓN

Cuando decidiste ingresar al mercado laboral, es probable que una de tus primeras acciones haya sido la búsqueda de oportunidades en internet. Estas oportunidades suelen ser anunciadas por las empresas a través de sitios web, aplicaciones como LinkedIn. ¿Cierto? En este caso, la empresa está informando a los posibles interesados de sus oportunidades disponibles, con las respectivas descripciones.

Digamos que una de estas oportunidades te interesó, que te diste cuenta de que tenías las calificaciones descritas para el puesto. En este caso, seguro que te has puesto en contacto con la empresa, enviando tu currículum, rellenando un formulario, demostrando tu interés, lo que podría haber resultado en una entrevista. Tenga en cuenta que en este proceso hubo un intercambio de mensajes entre la empresa y usted. Es precisamente a esta interacción entre dos o más personas, ya sea a través de diálogos, textos, símbolos, gestos u otros medios, a lo que llamamos comunicación (CORDEIRO, RAFAELA Q., F. et al., 2017).

Pero, ¿todas las personas se comunican de la misma manera?

DIFERENCIAS CULTURALES

Hay diferentes concepciones de la comunicación. Uno de ellos entiende la comunicación como un proceso, lo que implica el intercambio intencional de significados por parte de los interlocutores. Otro entiende la comunicación como una “actividad social” que permite a las personas de una determinada cultura intercambiar significados. Es decir, un mismo gesto, símbolo o incluso una simple expresión que puede tener distintos significados según el contexto o lugar donde se utilice. Por ejemplo, en India es súper común que la gente escupa en la calle y esto no se considere de mala educación. En países de Medio Oriente, Grecia, Rusia y otros, un simple “pulgar arriba” puede causar muchos inconvenientes, ya que se considera un gesto obsceno.



Fuente: [incrivel.club](https://www.incrivel.club)

Así, podemos entender que para que la comunicación sea efectiva es necesario adaptarse al contexto y, sobre todo, a la realidad del interlocutor. Después de todo, en el contexto humano, hablamos de personas que hablan y se comportan de manera diferente, aprenden a ritmos diferentes, tienen creencias diferentes, tienen opiniones diferentes sobre las mismas cosas, tienen objetivos diferentes, incluso en el mismo contexto. Cuando esta diversidad se aplica a la forma en que se organizan los cerebros de diferentes personas para comunicarse, aprender y transformar la información en conocimiento, estamos hablando de neurodiversidad.

NEURODIVERGENCIA

Cada uno de nosotros lo somos de una manera diferente, pero en general, la mayoría de las personas comparten una misma estructura cerebral que determina su funcionamiento, es decir, la forma en que perciben e interactúan con el mundo. Esta estructura se denomina cognición, estando formada por la percepción, la atención, la memoria, el lenguaje y las funciones ejecutivas. Las funciones ejecutivas son responsables de las funciones relacionadas con la planificación y ejecución de tareas, como el razonamiento, la lógica, la elaboración de estrategias, la toma de decisiones y la resolución de problemas. Algunas

personas tienen una condición cerebral diferente, particularmente con respecto a las funciones ejecutivas. Cuando una persona tiene un cambio en la forma en que percibe y procesa la información que obtiene del entorno que la rodea, se trata de un cambio neurocognitivo, también llamado neurodivergencia.

La neurodivergencia puede manifestarse de diferentes maneras.

Algunos de los más comunes son:

- **Trastorno TDAH por Déficit de Atención e Hiperactividad.**

A pesar del nombre, se trata principalmente de un trastorno en la parte que involucra la autorregulación del cerebro, provocando muchas veces que la persona actúe impulsivamente, hable sin pensar, se mueva sin darse cuenta, pierda el foco por no poder mantener la concentración, etc.

- **Trastornos del aprendizaje: dislexia, disgrafía, discalculia**

Afecta la forma en que alguien aprende o procesa la información para convertirla en conocimiento. Por ejemplo, la dislexia afecta la capacidad de una persona para leer y hablar, mientras que la disgrafía afecta la escritura y la motricidad fina, y la discalculia afecta la forma en que una persona percibe e interpreta los números.

- **Altas habilidades y superdotación**

Además de los trastornos mencionados anteriormente, las altas capacidades/superdotación también forman parte del grupo de las neurodivergencias, ya que la forma en que el cerebro de las personas clasificadas bajo este criterio percibe y procesa la información también es diferente.

- **TEA: Trastorno del Espectro Autista**

Trastorno del Espectro Autista es un término que agrega multitud de alteraciones y por ello se denomina espectro. Para que una persona encaje con TEA debe tener déficits significativos en tres áreas específicas: habilidades socioemocionales (la forma en que se relaciona con otras personas), atención compartida (que involucra directamente la comunicación) y lenguaje (ya sea verbal o no verbal).

TEA varía según el nivel de apoyo que las personas necesitan para mantener sus vidas. El TEA de nivel 1 se considera leve y no suele causar grandes daños en la vida de la persona,

que necesita poco o ningún apoyo. El nivel 2 es de escala moderada y el nivel 3 de escala severa, requiriendo la presencia permanente de cuidadores con la persona autista.

El estudio en el campo de la neurodivergencia es bastante reciente, y el concepto de neurodiversidad fue acuñado en 1998 por Judy Singer, una socióloga australiana que se encuentra en el espectro autista. Singer argumenta que las diferencias en el funcionamiento neurocognitivo no deben tratarse como discapacidades sino como alteraciones comunes en el genoma humano. A su entender, todas las personas somos diferentes de alguna manera y estas diferencias, en cuanto a la parte neurocognitiva, son las que ella cataloga como neurodiversidad.

La neurodiversidad, por tanto, involucra a personas “típicas”, que comparten patrones de procesamiento cognitivo y personas “neurodivergentes”. A partir de esta comprensión, la neurodiversidad pasó a ser entendida como un “movimiento social” por personas que, como Singer, creen y defienden esta idea.

LAS PERSONAS NEURODIVERGENTES Y SUS CARACTERÍSTICAS

Una de las razones que promueve la neurodiversidad como movimiento social es la comprensión de que las personas neurodivergentes pueden tener déficits en algunas áreas, pero habilidades extraordinarias en otras. En otras palabras, no es una discapacidad.

Por ejemplo, es común que las personas en TEA tengan el llamado hiperfoco, que consiste en una habilidad muy por encima del promedio para un área específica del conocimiento. Las personas con TDAH, por su parte, pueden desempeñarse de manera excelente en áreas creativas o incluso desarrollar hiperconcentración en diferentes áreas a lo largo de su vida. Finalmente, independientemente de la característica predominante que determina la neurodivergencia, cada ser humano es único, con potencial de desarrollo y dotado de capacidades que es necesario potenciar, especialmente en lo que se refiere al aprendizaje.

- **Pero entonces, ¿no es verdad que los desórdenes causan dificultades?**

Sí, pero no necesariamente dificultades globales. A menudo, lo que genera alguna limitación no es la neurodivergencia en sí, sino alguna comorbilidad que acompaña a la persona. Por ejemplo, una persona puede estar en TEA y tener o no una deficiencia intelectual, lo que le sitúa en un nivel de apoyo superior. Una persona con TDAH puede desarrollar un trastorno de ansiedad más fácilmente que una persona neurotípica, al igual que una persona con altas capacidades es más propensa a desarrollar dificultades

sociales. También existen casos de doble excepcionalidad, es decir, personas que suman dos condiciones de neurodivergencia.

Muchas personas incluso pasan toda su vida sin un diagnóstico y por lo tanto sin tener terapias que apoyen su desarrollo en las áreas deficitarias. Simplemente se dan cuenta de que son diferentes y, a menudo, son discriminados por sus "peculiaridades", que pueden causar daño social cuando se evalúan desde una perspectiva neurotípica.

NEURODIVERSIDAD Y COMUNICACIÓN

Ahora que comprende que todos somos diferentes y que esto afecta la forma en que nos comunicamos, se vuelve más fácil comprender los desafíos que la falta de comprensión sobre las diferencias puede causar a la comunicación. Por ejemplo, puede ser que una persona en TEA no se sienta cómoda mirando a los ojos a su interlocutor y esto no quiere decir que ella no sea de confianza.

Puede ser que una persona con TDAH a menudo interrumpa el discurso del hablante, sin siquiera darse cuenta de que lo ha hecho. Puede ser que una persona con Altas Capacidades o Superdotación resuelva rápidamente un problema complejo sin pedir ayuda, sin que ello implique que desconfíe de sus compañeros o que se crea mejor que otras personas. Simplemente son formas automáticas de actuar.

Por lo tanto, para que un ambiente de trabajo sea inclusivo, es fundamental que seamos capaces de deshacernos de las viejas etiquetas, que nos llevaron a creer que es necesario estandarizar comportamientos. Estas creencias solo generan frustración en los diferentes y muchas veces conducen a actitudes discriminatorias, sin que podamos darnos cuenta de nuestros errores.

UNA CALLE DE DOS SENTIDOS

La comunicación no se trata de dar la mano de una manera específica o sonreír en el momento "adecuado". Más bien, la comunicación es una herramienta y un conjunto de habilidades que nos permite comprender mejor, empatizar y conectarnos con los demás, especialmente con aquellos que piensan diferente a nosotros. Al dar rigidez a la forma en que esperamos que las personas neurodivergentes se comuniquen con los neurotípicos, hacemos más daño que bien.

Quienes defienden la neurodiversidad entienden que la sociedad se enriquece con la diversidad, maximizando la perspectiva del "capital humano", y esto incluye la comunicación y el comportamiento social. La comunicación es una calle de doble sentido, y

no es responsabilidad exclusiva de las personas neurodivergentes ajustarse a las normas sociales neurotípicas y forzar una adaptación que puede ser emocionalmente dañina.

En lugar de esperar que los estudiantes o profesionales neurodivergentes se comuniquen mediante "reglas" neurotípicas, debemos reformular nuestro pensamiento y preguntarnos: ¿Cómo podemos comprender mejor estas diferencias para poder comunicarnos de manera más efectiva con las personas neurodivergentes en mi salón de clases y en mi entorno profesional?

CÓMO ADAPTAR TUS PROCESOS DE SELECCIÓN PARA FOMENTAR LA NEURODIVERSIDAD EN TU EMPRESA



Fuente: [Freepik.com](https://www.freepik.com)

Los beneficios de contratar una fuerza laboral neurodivergente son claros. Sin embargo, muchas de estas personas a menudo se ven perjudicadas sin saberlo por los métodos tradicionales de reclutamiento, en los que los procesos favorecen candidaturas basadas en pensamientos preconcebidos y ya refutados por la ciencia como buenas prácticas, ya que no tienen en cuenta las diferencias de cada individuo.

Por ello, es necesario que las empresas aprendan la mejor manera de reclutar, gestionar y apoyar equipos neurodivergentes para garantizar la igualdad de oportunidades para todos los profesionales.

Veamos ahora algunas consideraciones que tu empresa puede implementar para incluir profesionales neurodivergentes en sus procesos de reclutamiento:

- A veces, por miedo al daño, las personas con diferentes antecedentes terminan sin desarrollar completamente sus habilidades y abandonan las organizaciones empresariales.

Según los investigadores británicos [Robert Anthony Allen y Tamsin Priscott](#), en "Employee Relations: The International Journal", "una organización no puede identificar a las personas que traerían el mayor beneficio a la fuerza laboral si las personas neurodivergentes dentro de esa fuerza laboral son reacias a presentarse debido al estigma de los estereotipos", el mercado necesita crear este entorno receptivo para los profesionales .

- **La acogida comienza en el proceso de selección**

Cuando una empresa decide realizar un proceso de selección inclusivo, no puede simplemente ubicar a personas con condiciones diferentes en un entorno que en sí mismo es exclusivo y predominantemente neurotípico. Por ejemplo, una persona con dificultades en las habilidades sociales verá comprometido su rendimiento si se le incluye en una dinámica de grupo, mientras que sus actividades podrían desarrollarse perfectamente de forma individual.

Por eso, es importante que la empresa se preocupe tanto por la contratación de estos talentos como por el bienestar de los profesionales.

- **Personaliza las entrevistas de trabajo**

Hay muchas formas de adaptar tus técnicas de reclutamiento y selección para incluir personas neurodivergentes en tu equipo. Por ejemplo, en lugar de utilizar un panel de entrevistadores, podría realizar una serie de entrevistas secuenciales con un entrevistador a la vez.

Como dijo [Doyle](#): "Permitir la diferencia significa mostrar respeto y comprender que las diferentes formas de hacer las cosas no son menores".

Para darse cuenta de los beneficios y oportunidades de abrazar la neurodiversidad, la concientización es fundamental y esperamos que este contenido abra nuevos espacios de

discusión y promoción de buenas iniciativas en su organización, partiendo del principio de que cada persona, a pesar de su neurodivergencia, es única. Es importante escucharlos acerca de lo que pueden beneficiarse en el entorno organizacional para mejorar su productividad y condiciones de trabajo.

- **Trabajar la cultura organizacional y el respeto a la diversidad**

De nada sirve que el área de personas se esfuerce por atraer talento neurodivergente si, al llegar a la empresa, las personas que ya están no son capaces de acoger y convivir con los nuevos compañeros. Trabajar la cultura organizacional y el respeto a la diversidad por parte del resto del equipo son puntos clave.

Además, comprender la especificidad de cada colaborador, independientemente de la condición neurocognitiva, también es fundamental para la buena convivencia y productividad en la empresa. Por ejemplo, una persona con dificultad para concentrarse se beneficia de espacios más silenciosos y auriculares más cómodos.

Entonces, ¿qué tal hablar con el resto de tu equipo para que reconozcan y respeten el espacio de estos compañeros? Las empresas son esenciales para asegurar la evolución social, y las cuestiones de inclusión y diversidad están ahí para demostrarlo. Debemos reflexionar sobre la neurodiversidad para hacerla efectiva en el entorno empresarial.

Y tú, ¿qué puedes hacer para que tu empresa sea más inclusiva y abierta a la neurodiversidad?



Priscila Stuari

Es Product Owner de Alura Latam. Blogger, graduada en marketing, psicología y neuro educadora. Ha creado más de 50 cursos en Alura, además de realizar conferencias sobre el desarrollo de habilidades personales. En su tiempo libre, practica yoga y culturismo.

ARTÍCULOS DE TECNOLOGÍA

En Alura encontrarás variados cursos sobre . ¡Comienza ahora!

SEMESTRAL

US\$49,90

un solo pago de US\$49,90

- ✓ 218 cursos
- ✓ Videos y actividades 100% en Español
- ✓ Certificado de participación
- ✓ Estudia las 24 horas, los 7 días de la semana
- ✓ Foro y comunidad exclusiva para resolver tus dudas
- ✓ Acceso a todo el contenido de la plataforma por 6 meses

¡QUIERO EMPEZAR A ESTUDIAR!

[Paga en moneda local en los siguientes países](#)

ANUAL

US\$79,90

un solo pago de US\$79,90

- ✓ 218 cursos
- ✓ Videos y actividades 100% en Español
- ✓ Certificado de participación
- ✓ Estudia las 24 horas, los 7 días de la semana
- ✓ Foro y comunidad exclusiva para resolver tus dudas
- ✓ Acceso a todo el contenido de la plataforma por 12 meses

¡QUIERO EMPEZAR A ESTUDIAR!

[Paga en moneda local en los siguientes países](#)

Acceso a todos
los cursos

Estudia las 24 horas,
dónde y cuándo quieras

Nuevos cursos
cada semana

NAVEGACIÓN

PLANES

INSTRUCTORES

BLOG

POLÍTICA DE PRIVACIDAD

TÉRMINOS DE USO

SOBRE NOSOTROS

PREGUNTAS FRECUENTES

¡CONTÁCTANOS!

¡QUIERO ENTRAR EN CONTACTO!

BLOG

PROGRAMACIÓN

FRONT END

DATA SCIENCE

INNOVACIÓN Y GESTIÓN

DEVOPS

AOVS Sistemas de Informática S.A

CNPJ 05.555.382/0001-33

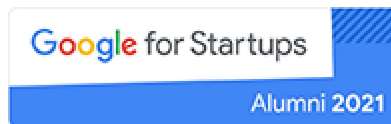
SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES



ALIADOS



En Alura somos unas de las Scale-Ups seleccionadas por Endeavor, programa de aceleración de las empresas que más crecen en el país.



Fuimos unas de las 7 startups seleccionadas por Google For Startups en participar del programa Growth Academy en 2021

POWERED BY

CURSOS

Cursos de Programación

Lógica de Programación | Java

Cursos de Front End

HTML y CSS | JavaScript | React

Cursos de Data Science

Data Science | Machine Learning | Excel | Base de Datos | Data Visualization | Estadística

Cursos de DevOps

Docker | Linux

Cursos de Innovación y Gestión

Productividad y Calidad de Vida | Transformación Ágil | Marketing Analytics |

Liderazgo y Gestión de Equipos | Startups y Emprendimiento